

La présélection des candidats à un emploi

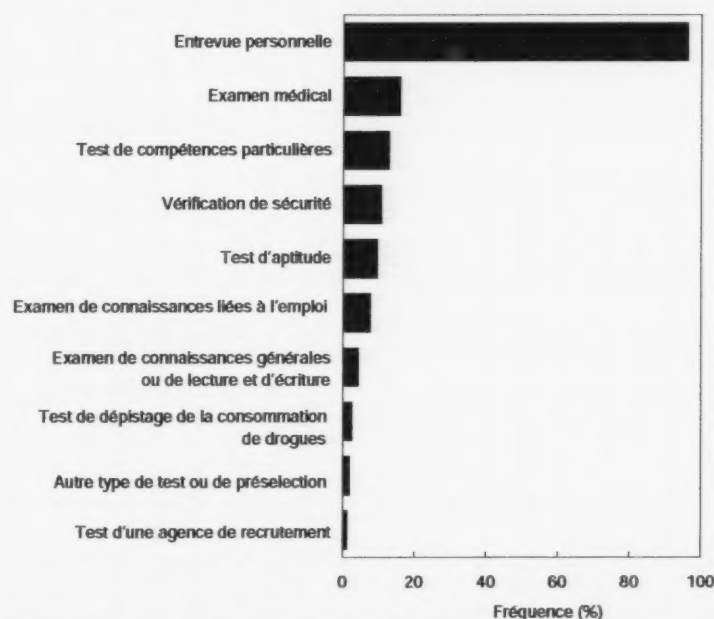
Ernest B. Akyeampong

Trouver la personne qui répond le mieux aux exigences du poste représente l'objectif de chaque décision d'embauche. Dans la plupart des cas, une entrevue personnelle ainsi qu'un test de connaissances ou de compétences seront suffisants pour les deux parties afin de savoir si elles sont compatibles. Cependant, pour des emplois comportant des dangers ou impliquant des questions de sécurité publique, d'autres techniques de présélection peuvent être utilisées. Par exemple, on peut faire passer un test de dépistage de la consommation de drogues ou un alcooltest à des pilotes d'avion ou à des camionneurs, un examen médical à des pompiers ou à des arbitres dans le domaine des sports, ou encore effectuer une vérification de sécurité pour des postes associés au traitement de fonds publics ou à la mise à jour de systèmes de technologie de l'information.

Malgré l'intérêt général manifesté pour la question, il y a très peu de données statistiques sur la fréquence de certaines pratiques d'embauche. Même si des renseignements peuvent exister au niveau de l'établissement ou de l'entreprise,

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au (613) 951-4624 ou à perspective@statcan.ca.

Graphique A Presque chaque nouvel employé a eu une entrevue personnelle lors de la présélection.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

les personnes qui font des recherches sur le marché du travail n'y ont pas accès facilement. Les premières données complètes à l'échelle nationale sont devenues accessibles au public tout récemment, par l'entremise de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada (voir *Source des données*). Le présent article porte sur la fréquence et les tendances liées au recours aux vérifications de sécurité, aux examens médicaux et aux tests de dépistage de la consommation de drogues lors du processus d'embauche, ainsi que sur les variations selon l'industrie, la profession, la taille de l'établissement et certaines caractéristiques des travailleurs.

Source des données

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) a été lancée en 1999 par Statistique Canada de concert avec Développement des ressources humaines Canada. Cette enquête longitudinale vise à déterminer comment les employeurs et leurs employés réagissent à l'environnement concurrentiel et technologique en évolution. L'EMTE permet de mieux comprendre la relation entre les pratiques d'emploi d'une entreprise et son rendement, et fournit des renseignements détaillés sur les effets de la technologie, de la formation et des pratiques en matière de ressources humaines. L'enquête a ceci de particulier que les dossiers d'employeurs et d'employés sont couplés. Les employés sont choisis dans les milieux de travail échantillonnés, de sorte que les données recueillies sur les employeurs et les employés sont disponibles dans un seul cadre.

L'échantillon de 2001 était composé de 6 200 établissements et de 20 400 employés. Les administrations publiques, l'agriculture, la pêche et le piégeage ainsi que les ménages privés ne sont pas visés par l'EMTE. L'inclusion du secteur des administrations publiques aurait sans aucun doute entraîné une forte augmentation du taux global d'utilisation des vérifications de sécurité comme outil d'embauche.

À la suite de nombreuses consultations menées auprès des employeurs, des dirigeants syndicaux et des intervenants en ressources humaines au début des années 1990, une liste de 10 pratiques de présélection a été dressée. Il est donc possible que certaines pratiques utilisées dans le passé et d'autres plus récentes ne soient pas comprises.

Aperçu des méthodes d'embauche

Une question de l'EMTE en 2001, qui visait 11,7 millions d'employés, portait sur les procédures de présélection auxquelles ces employés ont été soumis lorsqu'ils ont été engagés pour la première fois par leur employeur. Chose étonnante, environ un employé sur cinq a déclaré qu'il n'avait été soumis à aucune procédure de présélection. Ces 2,6 millions d'employés sont exclus de cet article (voir *Les travailleurs embauchés sans présélection*).

Parmi les 9,1 millions de répondants restants, qui ont déclaré avoir été soumis à au moins l'une des procédures de présélection, presque tous (95,8 %) ont passé une entrevue personnelle avant d'être embauchés (graphique A). Venaient ensuite les examens médicaux (15,5 %), suivis des tests portant sur des compétences particulières (12,4 %) et des vérifications de sécurité (10,4 %). Les tests de dépistage de la consommation de drogues (2,2 %) se sont classés au huitième rang.

Pour permettre d'examiner les changements survenus au fil du temps, les employés en 2001 ont été répartis en catégories selon qu'ils ont été embauchés par leur employeur actuel avant les années 1980 (382 000), durant les années 1980 (1 100 000), durant les années 1990 (4 664 000), ou en 2000 ou 2001 (2 959 000).

Tendances en matière de filtrage de sécurité, d'évaluation médicale et de dépistage de drogues

Les pratiques dans ces domaines ont évolué au fil du temps, et ce, pour plusieurs raisons. Il s'agit notamment des changements dans la composition de l'industrie et des emplois, des améliorations des méthodes de dépistage des problèmes de santé et de l'abus de drogues ou d'alcool, et d'un meilleur accès aux dossiers personnels, financiers, criminels et autres. L'évolution des normes culturelles a peut-être également joué un rôle. Par exemple, des tests plus nombreux et plus perfectionnés de dépistage de la consommation de drogues, particulièrement chez les athlètes, ont peut-être eu des répercussions dans le domaine de

Les travailleurs embauchés sans présélection

De prime abord, il est étonnant de constater que près du quart des employés n'ont été soumis à aucune des 10 procédures de présélection indiquées — pas même à une entrevue personnelle — lorsqu'ils ont été embauchés la première fois. Comment différaient-ils des autres 9,1 millions d'employés qui ont été soumis à au moins une procédure de présélection?

Les données ne révèlent presque aucune différence entre les deux groupes au chapitre des caractéristiques démographiques (sexe ou âge), de l'industrie ou de la profession. La seule différence significative tient à ce que les travailleurs non soumis au processus de présélection étaient deux fois plus susceptibles d'être embauchés par de petits établissements (moins de 20 employés), soit environ 50 % par rapport à seulement 25 % de ceux qui ont été soumis au processus de présélection. Les petites entreprises trouvent sans doute prohibitifs les coûts du processus de présélection et évitent donc d'y avoir recours. En outre, près de la moitié des travailleurs non soumis à la présélection avaient été informés de la possibilité d'emploi par un membre de la famille ou un ami, et dans le cas d'un autre 16 %, l'employeur avait communiqué directement avec eux. De plus, de nombreuses personnes considéraient peut-être leur entrevue personnelle comme étant non officielle et ne méritant pas en tant que telle d'être caractérisée comme faisant partie d'un processus de présélection. Enfin, il y a la question de la remémoration. De nombreux répondants ont peut-être tout simplement oublié d'avoir été soumis à toute procédure.

l'emploi. De même, la prise de conscience croissante chez le public de la violence envers les femmes, les personnes ayant une incapacité et surtout les enfants a peut-être rendu plus nécessaire d'examiner attentivement les travailleurs éventuels qui seront appelés à avoir des contacts directs avec ces groupes ou d'autres.

L'évolution de l'emploi au cours des dernières décennies semble s'être reflétée dans les pratiques de présélection utilisées par les employeurs. Par exemple, parallèlement à la diminution des emplois manufacturiers et d'autres emplois exigeants sur le plan physique, on observe une baisse du recours aux examens médicaux (graphique B). En outre, comme les machines sont plus perfectionnées et plus sécuritaires, certains emplois dans les industries de la fabrication et de la construction ainsi que dans d'autres industries primaires ne requièrent plus les mêmes exigences physiques, ce qui réduit encore la nécessité d'examens médicaux. Quelque 11 % des dernières recrues ont subi un examen médical, comparativement à environ 25 % des nouveaux travailleurs engagés avant 1980.

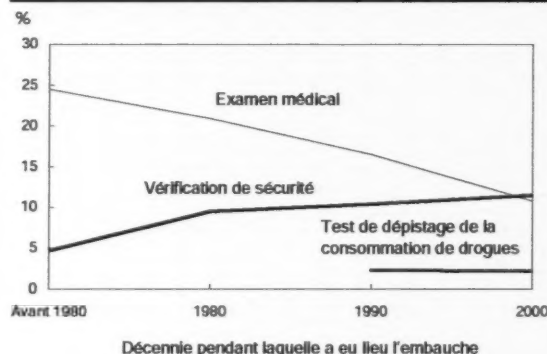
En revanche, la croissance des emplois en technologie de l'information, qui présentent un risque relativement plus élevé de coûteuses infractions à la sécurité, s'est accompagnée d'une augmentation soutenue des vérifications de sécurité. Quelque 12 % des dernières recrues ont fait l'objet d'une vérification de sécurité, contre seulement 5 % des nouveaux travailleurs embauchés avant 1980.

L'utilisation de tests de dépistage de la consommation de drogues, rare dans le cas des travailleurs engagés avant les années 1990, augmente graduellement pour certains postes. Cela tient dans une large mesure aux progrès réalisés en ce qui concerne les techniques de dépistage ainsi qu'à l'acceptation croissante de cette pratique. Environ 1 sur 50 nouveaux travailleurs embauchés au cours des années 1990 et des années 2000 a dû subir ce type de test.

La fréquence des procédures de présélection varie selon le type d'emploi

La vraisemblance de subir un examen médical, une vérification de sécurité ou un test de dépistage de la consommation de drogues dépend de nombreux facteurs, principalement de l'industrie et de la profession ainsi que de la taille de l'établissement. (Les types d'emplois pour lesquels les échantillons étaient petits, et, par conséquent, pour lesquels la variabilité d'échantillon-

Graphique B Les examens médicaux ont fléchi, mais les vérifications de sécurité ont augmenté.



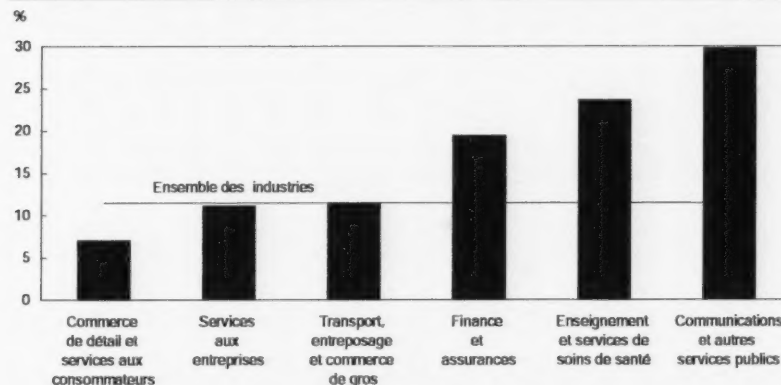
Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés

nage était élevée, ont été exclus aux fins de la présente comparaison.) Les variations selon le sexe et l'âge sont également examinées brièvement. Les comparaisons sont fondées sur les dernières recrues, soit les trois millions de travailleurs embauchés initialement en 2000 et en 2001. Ce choix tient à plusieurs raisons. En premier lieu, les travailleurs de ce groupe étaient les moins susceptibles d'avoir des problèmes de remémoration. En deuxième lieu, la profession, l'industrie ou la taille de l'établissement dans lequel ils œuvraient était peu susceptible d'avoir changé. En troisième lieu, la grande taille de l'échantillon de cette cohorte permet des comparaisons utiles sur le plan statistique. Enfin, les procédures de présélection aux fins d'embauche utilisées pour cette cohorte sont les plus pertinentes actuellement.

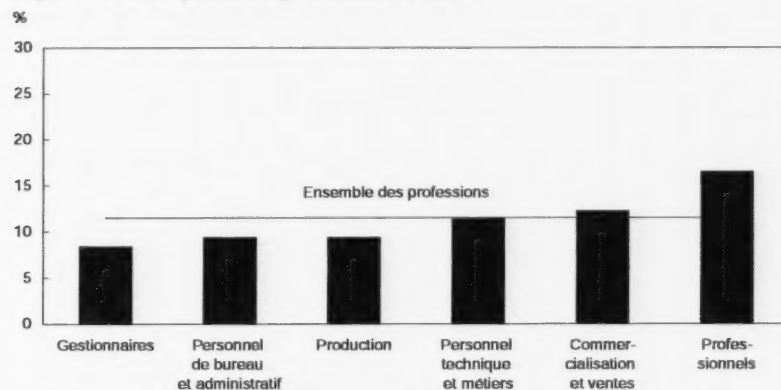
Vérifications de sécurité

Les vérifications de sécurité étaient les plus courantes dans le cas des candidats à des emplois de professionnels, notamment les enseignants et les travailleurs de la santé. Les agents responsables de l'application de la loi et le personnel de la technologie de l'information entrent également dans ce groupe. Environ 16 % des personnes embauchées pour de tels postes en 2000 et en 2001 ont fait l'objet d'un filtrage de sécurité (graphique C). Une proportion légèrement supérieure à la moyenne des personnes recrutées pour des postes liés

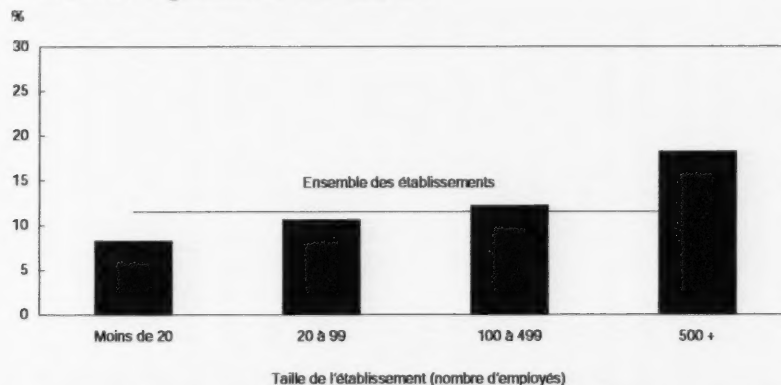
Graphique C Chez les personnes engagées en 2000 et en 2001, les vérifications de sécurité étaient les plus courantes dans les communications et autres services publics...



... pour des emplois de professionnels



... et dans les grands établissements



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

à la commercialisation et aux ventes (12 %) ont également été soumises à cette procédure. Celles engagées pour occuper des postes de gestion (8 %) et des emplois de bureau ou administratifs ainsi que dans la production (9 %) étaient les moins souvent soumises à une vérification de sécurité.

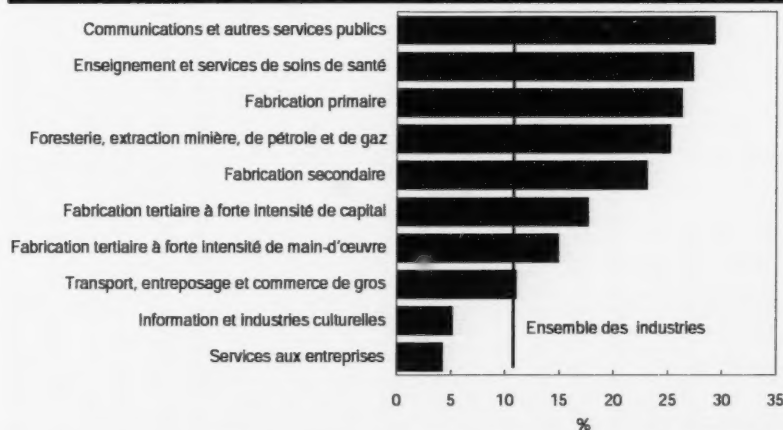
Dans les principales industries, les vérifications de sécurité étaient les plus répandues dans les communications et autres services publics (30 %), l'enseignement et les services de soins de santé (24 %), et la finance et les assurances (19 %). Elles étaient les moins courantes dans le commerce de détail et les services aux consommateurs (7 %).

Les vérifications de sécurité augmentaient également avec la taille de l'établissement. Les établissements les plus grands (comptant 500 employés ou plus), qui étaient vraisemblablement les mieux en mesure de les financer, ont soumis 18 % de leurs nouvelles recrues à une vérification de sécurité en 2000 et en 2001. Le taux pour les petits établissements (moins de 20 employés) n'était que de 8 %.

Examens médicaux

Selon l'industrie, les examens médicaux étaient les plus courants dans les communications et autres services publics (29 %), l'enseignement et les services de soins de santé (27 %), et la fabrication primaire et secondaire (environ 25 % chacune) [graphique D]. Les conséquences financières et souvent perturbatrices associées aux absences pour cause de maladie dans certaines de ces industries peuvent être assez importantes. Les examens médicaux étaient les moins courants dans les services aux entreprises (4 %).

Graphique D Les examens médicaux étaient les plus courants dans les communications ainsi qu'en enseignement et en santé.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

Les examens médicaux étaient les plus courants dans le cas des emplois de professionnels (y compris les enseignants et les travailleurs de la santé, 16 %) [graphique E]. Des taux légèrement supérieurs à la moyenne ont également été observés pour ce qui est des emplois liés à la production, des emplois techniques et des métiers, plus exigeants sur le plan physique.

Le recours aux examens médicaux augmentait également avec la taille de l'établissement, cette procédure étant utilisée pour 30 % des nouvelles recrues dans les grands établissements (susceptibles d'être mieux en mesure de les financer), contre seulement 2 % dans les petits établissements.

Tests de dépistage de la consommation de drogues

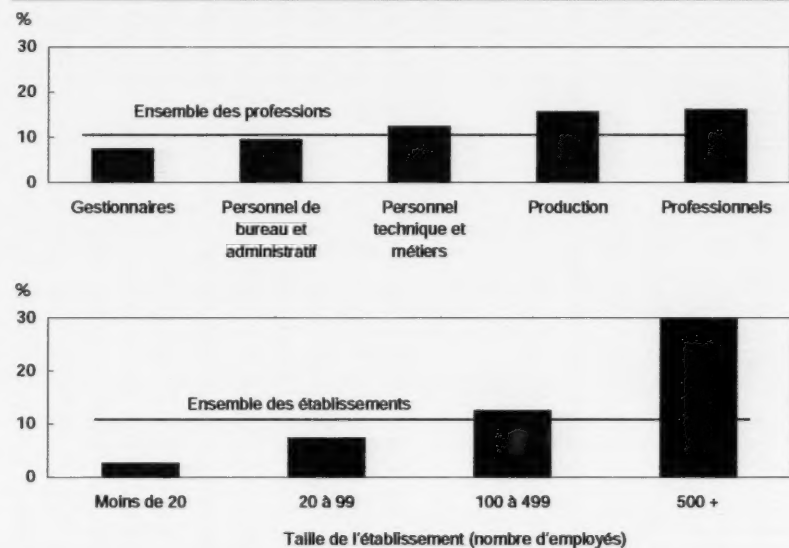
Comparativement aux vérifications de sécurité (11,5 %) et aux examens médicaux (10,8 %), l'utilisation de tests de dépistage de la consomma-

tion de drogues dans le cas des nouveaux travailleurs engagés en 2000 et en 2001 était minime (seulement 2,2 %) [graphique F]. Toutefois, un nombre de ces tests supérieur à la moyenne ont été menés dans l'industrie de la fabrication primaire (9,0 %), pour les emplois techniques et les métiers (3,2 %), et dans les grands établissements (3,7 % dans ceux comptant entre 100 et 499 employés, 4,8 % dans ceux de 500 employés ou plus).

Différences selon le sexe et l'âge

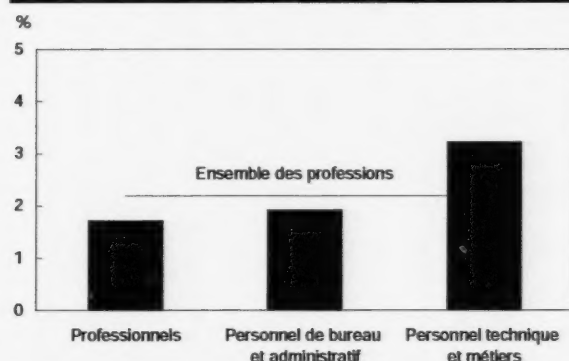
Aucune différence significative n'a été observée dans l'utilisation des trois pratiques de présélection selon le sexe ou l'âge, sauf quelques

Graphique E Les candidats à des emplois de professionnels ou liés à la production, des emplois techniques, des métiers, ainsi qu'à des emplois dans de grands établissements, étaient plus susceptibles de subir un examen médical.

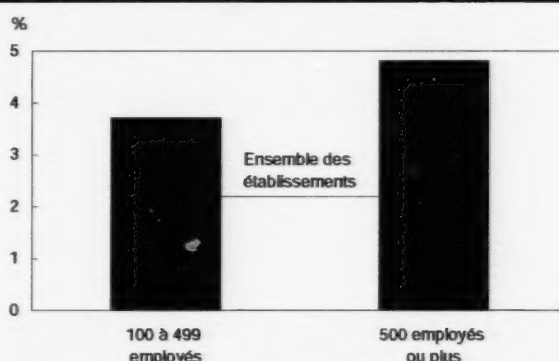


Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

Graphique F Les tests de dépistage de la consommation de drogues étaient les plus courants pour les emplois techniques et les métiers ...



... ainsi que pour les emplois dans les grands établissements.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 2001

exceptions importantes. Les jeunes recrues (âgées de 15 à 24 ans, et plus susceptibles d'être embauchées pour un poste à temps partiel ou de nature moins délicate) ont été soumises à une vérification de sécurité ou à un examen médical moins souvent que la moyenne. Les recrues de 45 à 54 ans étaient relativement plus susceptibles de subir un examen médical, tandis que celles âgées de 25 à 44 ans étaient plus susceptibles de passer un test de dépistage de la consommation de drogues.

L'application de plusieurs procédures de présélection n'est pas courante

La possibilité pour une personne d'être soumise à plus d'une des trois procédures de présélection non axées sur les connaissances était très faible. Parmi les trois millions de nouveaux travailleurs embauchés en 2000 et en 2001, à peine 1 % (27 000) ont dû se plier aux trois procédures. Environ 4 % (107 000) se sont conformés à deux procédures, 75 000 d'entre eux ayant été soumis à un examen médical et à une vérification de sécurité, soit la combinaison la plus populaire. Les personnes recrutées pour des postes de professionnels (par exemple, les enseignants et les travailleurs de la santé) et dans les industries liées aux communications et autres services publics étaient les plus susceptibles d'être soumises à ces deux procédures.

Conclusion

Les entrevues personnelles et les tests portant sur des compétences ou des connaissances liées à l'emploi sont des pratiques courantes au moment de l'embauche. Toutefois, dans certaines situations, les candidats sont également souvent soumis à d'autres procédures, comme l'examen médical, la vérification de sécurité et, dernièrement, le test de dépistage de la consommation de drogues.

Au fil des ans, le recours à l'examen médical comme outil de présélection est devenu moins courant, tandis que les vérifications de sécurité se sont accrues de façon soutenue. Les recrues embauchées avant 1980 étaient cinq fois plus susceptibles de passer un examen médical que d'être soumises à une vérification de sécurité (les taux étaient respectivement de 25 % et de 5 %). En revanche, les nouveaux travailleurs engagés en 2000 et en 2001 étaient légèrement plus susceptibles de faire l'objet d'une vérification de sécurité (12 %) que de subir un examen médical (11 %).

Les candidats aux emplois plus exigeants sur le plan physique, comme les emplois dans la fabrication primaire et secondaire, sont encore souvent appelés à passer un examen médical. Les examens médicaux ainsi que les vérifications de sécurité sont particulièrement courants aujourd'hui dans le cas des personnes

embauchées pour des emplois de professionnels (comme dans l'enseignement et la santé), dans le domaine de l'application de la loi et dans celui des télécommunications. En outre, il y a lieu de supposer qu'à la suite des événements du 11 septembre, les vérifications de sécurité feront probablement de plus en plus partie du processus de présélection des nouvelles recrues.

Les tests de dépistage de la consommation de drogues, rarement utilisés aux fins de la présélection avant 1990, sont maintenant requis dans le cas d'environ 1 nouveau travailleur embauché sur 50. Des améliorations constantes apportées à la technologie de dépistage de la consommation de drogues se traduiront vraisemblablement par l'utilisation croissante de cet outil à l'avenir.

Perspective
